

独立学院教学创新能力提升的动力机制研究

张春燕

(兰州财经大学长青学院 甘肃 兰州 730030)

【摘要】针对当前独立学院青年教师教学创新能力亟待提升的现状,本文分析了影响青年教师教学创新能力的内外部因素,提出了青年教师教学创新能力提升的动力机制,明确了独立学院提升教学创新能力的意义,以期对独立学院青年教师教学创新能力提升有一定的指导作用。

【关键词】独立学院;青年教师;教学创新能力;动力机制

一、教学创新能力的概念界定

(一)教学创新能力的概念

能力是人们完成一项任务或实现一项目标体现出来的综合素质,是直接参与活动效率,并使活动顺利完成的个性心理特征。创新能力是指人能够胜任创新任务的主观条件,是以一定的生理和心理素质为基础,在认识和实践活动中形成、发展并最终表现出来的产生某种新颖产品的人的能力。教学创新能力是教师在教学实践中体现出来的求异、新颖、高效提出新问题、解决新问题、创造新产品的各种能力的复合体。

(二)教学创新能力的构成

教学创新能力包括教学理念更新的能力、教学目标制定的能力、教学方案策划能力、教学方法应用能力、教学内容拓展能力和教学经验总结分析能力六大能力。青年教师教学创新能力的提升是在一定动力的推动下完成的,教学创新能力的提升需要建立动力机制,没有动力,能力提升难以持续,完善的动力机制是教师教学创新能力得以持续、深入、健康发展的保证。

二、独立学院提升教学创新能力的意义

从独立学院的人才培养链可以看出,学院的基本活动是招生、人才培养、就业和服务四个部分。其中,招生和就业两个部分不是由独立学院独立解决的,而人才培养毋庸置疑是独立学院基本活动的核心。独立学院的定位一般都是教学型本科,其培养目标一般是“培养基础扎实、专业过硬、实践能力强、综合素质高的应用型人才”。这就要求学院教师队伍建设的重点不在于引进资历深、知名度高的一流人才,而应立足于现实,建构一只责任感强、教学能力强、创新能力强的教师队伍。所以教师教学创新能力是独立学院发展的核心力量,直接影响着独立学院的再发展。

三、独立学院教学创新能力的现状及影响因素分析

(一)独立学院教师教学创新能力现状

1.个人发展动力不足

独立院校的师资队伍以青年教师为主,教育部统计表明,在独立学院的专任教师中40岁以下青年教师所占比重超过教师总数的2/3。这一批成长起来的青年教师,有着较为扎实的专业知识,较强的教学能力,伴随着独立学院在快速发展期提供的平台,自身实现了较快的成长,同时也遇到了瓶颈。那就是在提高教学创新能力、开展教学创新方面普遍显现“心有余、力不足”问题。

2.学校激励机制缺乏

经调查,独立学院的教师待遇整体偏低,处于人生特殊时期的青年教师存在家庭和生活等方面的压力。学院对于教师的激励政策较少,对于在创新能力方面有成效的教师没有相应奖励,导致教师自身提升教学创新能力的主观能动性不足,甚至有一些客观因素还阻碍着青年教师教学创新能力提升。

3.外部驱动力缺失

独立学院的学生普遍学习基础差、学习能力弱、积极性也不高,教学组织、教学互动难度大,教学效率低,不便于教学创新的开展,直接挫伤或制约青年教师教学改革创新的积极性及教学创新能力提升发展的意愿。

(二)影响教学创新能力提升的因素分析

青年教师教学创新能力提升的动力因素有内在驱动因素和外在推动因素。

(1)职业认同需要

教师能够感受到认同感和成就感,来自对教育事业的热爱,对这一职业的认同。行为动力理论认为:“人的职业发展需求动力是在内心职业认可与职业自信基础上产生的职业目标追求和职业成果向往,是职业动机和职业理想相结合的产物”。人们在这种需求动力的推动下,会越来越渴望成为更加优秀的自己,会更加自信,会主动做更多更有难度的工作,从而不断增强自己的工作能力,创造更好的成绩。因此,对教师这个职业的认同是提高教学创新能力的首要动力源泉。

(2)个人成长需要

马克思说:“需要是人类心理最根本的东西,是人类个体和整个人类发展的原动力”。青年教师作为社会个体,不仅有工作上的需要,还有生活上和感情上的需要,希望在工作上得到学生的喜爱、同事的认可和领导的肯定,希望最快、最大的得到个人发展的需要。青年教师一般教育背景较好,在本职工作上都为自己设立了较高的职业目标,而独立学院也因为办学灵活、自主性强,为教师的发展提供了较好的平台,使青年教师能够快速成长,满足个人成长的需要。所以,个人成长需要是青年教师提升教学创新能力的主观动力,是构建青年教师教学创新能力的动力机制的基本出发点。

(3)教学成就需要

随着独立学院的发展,一批青年教师也成长了起来,成为独立学院的中流砥柱。他们的教学经验有了积累,教学水平有了提升,得到学生们的喜欢,内心越来越渴求个人的教学能力和成就得到社会的承认。这正是马斯洛需求理论中对于尊重的需要,马斯洛认为,尊重需要得到满足,能使人对自己充满信心,对社会满腔热情,体验到自己活着的用处和价值。此时的青年教师必须持之以恒地学习,不断更新教育观念、不断创新,才能适应新时代人才培养的要求,使他的价值在教学中更强烈地体现出来,让他在发展中感受到自己的重要性,满足对于尊重的需要。这就形

成了提高教学创新能力的内在动力。

2、外在推动因素

教师教学创新能力提升不仅是教师自身的需要,还来自国家政策、学校要求、学生需求等外部的各项因素的推动。

(1) 国家政策

《国家中长期教育改革和发展规划(2010-2020)》指出:“我国实施培养创新型与复合型人才的发展战略,将培养学生的创新能力和实践能力作为教育改革的重点。”2018年全国教育工作会议指出实施人才培养战略关键是要打造一支高素质、专业化、创新型的教师队伍,所以,提升教师教学创新能力顺应时代要求,与时俱进。

(2) 学校教学改革

学校的教学改革是教学创新能力提升的重要推动力,是独立学院创新发展的立足点。当前高等教育的人才培养核心是“大学生的创新意识和创新能力”,而青年教师肩负着培养创新型人才的重任。这就要求教师自身要有“创新意识和创新能力”,要改变传统的教学模式、一成不变的教学方式方法,将教研成果创造性地运用到教学实践活动中。因此,学校教学改革直接推动着青年教师教学创新能力的提升。

四、提升教学创新能力的动力机制构建

基于以上内外因素的分析,独立学院提升教学创新能力,一是要整合现有的动力机制,二是要促进内外两个动力系统互相作用,建立一个学校主导、教师主动参与、企业与学生密切配合的多方互动的动力机制。包含以下几个方面的构建:

(一)提高教师待遇是提升教学创新能力的基础

提升教学创新能力的基础是提高教师工作待遇。工作待遇不仅包括工资收入水平,还包括工作学习的条件。首先学院应积极改善青年教师收入水平,提高工作、学习条件。只有学院设身处地地关心青年教师的生活困难和后顾之忧,才能促使他们积极主动地投入到提升教学创新能力的工作中去。

(二)建立激励机制是提升教学创新能力的动力

学院应该鼓励教师参与科学研究工作、教学改革工作,加大对这方面的资金投入,建立行之有效的激励工作激励机制,促进教师主观能动性提升自我教学能力。学院应该把教师的长期发展与激励机制相匹配,结合学院发展战略制定教师发展的长期规划,形成一个教师成长的长效发展机制。

(三)改进教学管理是提升教学创新能力的前提

独立学院在发展初期的教学管理制度多是参照母体院校订立的,发展至今,应该根据自身教学情况,对教学管理制度进行修订,对教学管理办法进行改进,学院应该为青年教师建立适合教师发展的较为稳定的教学创新管理机制,鼓励教师进行教学创新实践,加强教师间的交流,加大教师培训力度,营造你追我赶的教师学习氛围。

(四)加强学生管理是提升教学创新能力的保障

独立院校生源是二本层次的学生,学习能力较弱、自觉性不强,院校必须加强学生管理,培养学生自主学习的能力,改变教学方式,多采用以学生为主体的翻转课堂教学模式,使学生由被动学习转变为主动学习,培养学生的综合能力,为教师实施教学创新创造条件。另外,学院还要加强真正的学分制建设,利用学分督促学生们积极主动的学习氛围。

(五)促进学院创新创业工作,是提升教学创新能力的途径

近些年,高校的双创工作如火如荼地开展着,双创工作的培养目标是:培养具有“创新的思维和创业的能力”的大学生。“以赛促教”“以项目促发展”成了在双创工作中提升教师创新能力的必经途径。教师和学生一起,共同参加比赛和完成项目的过程,就是在实践中提升创新能力的最好过程。

总之,独立学院的发展必须依赖于教师教学创新能力的提升,必须与高素质创新型人才的培养结合起来,走外部驱动和自我激励相结合的内涵式发展道路。

参考文献

- [1]游旭群,王振宏.教师教学创新能力及其发展[J].当代教师教育,2013(2):1-4
 - [2]李玉,温恒福.论教师创新活动的动力机制与激励策略[J].教育理论与实践,2012(4):23-26.
 - [3]李鸿,青年教师教学创新能力提升动力机制创新研究[J].中国职业技术教育,2019(29):83-86.
 - [4]李鸿,刘伟年,高职青年教师提升教学创新能力的动力机制[J].文教资料,2019(19)
- 作者简介:
张春燕,1980年3月、女、汉族、河南濮阳、本科、讲师,研究方向:会计教育、创新创业教育。
基金项目:甘肃省高等学校创新能力提升项目,以提升创新能力为导向的独立学院智慧教育研究——以会计专业课程为例(资助项目),(2019A-176)。
基金项目:甘肃省教育科学规划2018年度高等与职业教育项目,甘肃省应用型本科高校“翻转课堂”教学模式的探索与实践,(GS[2018]GHBK032)。